

**Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Karyawan Toko  
Pakaian Di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota  
Pekanbaru DiTinjau Menurut Fiqih Muamalah**

**SKRIPSI**

**Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana muamalah (S.Sy)**



**DI SUSUN OLEH :**

**MAYA RISANTI**  
**10722000294**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MUAMALAH**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAMNEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU**

## ABSTRAK

Penelitian ini bersifat *Field Research* atau lapangan. Penelitian ini dilakukan di komplek pertokoan Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. di Jalan Soebrantas (Panam), bertetangga dengan Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru, tepatnya disamping jalan Mayar Sakti. Tujuan yang ingin dicapai adalah: Untuk mengetahui bagaimana kontrak kerja dan upah bagi karyawan selain itu juga, Untuk mengetahui pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi karyawan dan Bagaimana pula tinjauan Fiqih Muamalah terhadap upah-mengupah bagi pekerja.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru yang berjumlah 60 orang dari 35 toko pakaian yang ada di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Dan seluruhnya dijadikan sampel (sensus). Teknik pengumpulan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dan koesioner. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan metode deskriptif.

Hasil penelitian yang terjadi di pertokoan pakaian komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru adalah tidak adanya perjanjian kontrak kerja secara tertulis tetapi perjanjian kontrak kerja dinyatakan secara lisan. Kemudian upah-mengupah yang diberikan oleh pemilik toko tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dan tidak sesuai dengan al-quran dan hadist yang menjelaskan bahwa pekerja harus dibayar upahnya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Seperti dinyatakan dalam Hadits Riwayat Imam Ahmad bahwa Nabi Muhammad SAW bahkan melarang seseorang mempekerjakan buruh sampai dia menjelaskan besaran upahnya. Islam juga sangat melarang majikan memperlambat upah mereka ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya. Apalagi jika sampai tidak dibayarkan upahnya, karena itu merupakan bentuk kezhaliman.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya, dan tiada kata yang pantas kita ucapkan selain rasa syukur sedalam-dalamnya kepada Rabb yang selalu memberikan nikmatnya, terlebih nikmat kemampuan dan kesehatan bagi penulis selama dalam penulisan skripsi ini. Kedua kalinya shalawat dan salam kita hadiahkan buat junjungan Nabi Muhammad saw kita yang telah berjuang dan membawa kita untuk mengenal jalan kebenaran.

Segala kekuasaan dan hidayah yang telah diberikan oleh Allah SWT serta berkat rahmat dan hidayahnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul :” **Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Karyawan Toko Pakaian Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru Ditinjau Menurut Fiqih Muamalah**”, semoga apa yang diharapkan dalam skripsi ini dapat terealisasi dengan baik dan benar. Dan pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan kepada semua pihak yang senantiasa mendampingi penulis baik dalam keadaan suka maupun duka, yaitu sebagai berikut:

1. Ayahandaku Ali-Amri dan Ibundaku Normi tercinta yang telah mengasuh, mendidik dan membesarkanku. Berjuang memenuhi kebutuhan penulis baik itu moril atau meteril serta senantiasa memberikan doa disetiap perjalanan hidup ananda, demi cita-cita.

2. Adikku tersayang Sri idayu, Ninis sugarti, dan Dedi gustar yang selalu memberikan perhatian dan dukungan semangat dalam menyelesaikan skripsi kakanda, serta seluruh keluarga yang selalu memberi motivasi.
3. Bapak Prof.DR.H.M.Nazir Karim selaku Rektor UIN Suska Riau beserta segenap stafnya.
4. Bapak DR.H.Akbarizan,MA,M.Pd selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum.
5. Bapak Ketua Jurusan Muamalah Bapak Zulfahmi Bustami, M.Ag, yang telah memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Kamiruddin,M.Ag Sekretaris Jurusan Muamalah dan Penasehat Akademis yang telah membantu kelancaran penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Jonnius SE,MM. selaku pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu memberikan arahan kepada penulis.
8. Bapak Alm. Drs.M. Nur, dan Bapak Amrul Muzan,M.Ag yang telah banyak memberikan nasehat dan dorongan dalam belajar.
9. Seluruh Dosen, Karyawan, Bapak dan Ibu Staf Subag umum, Staf perpustakaan Fakultas, Staf Subag Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum.
10. Kakanda Samsul Bahari yang menjadi inspirator dan banyak memberikan pelajaran-pelajaran berharga agar penulis selalu bersyukur.
11. Sahabat-sahabat terkasih: Ridwan S.Pdi, Mery piryanti S.Sy, Sri rahayu susanti S.Sy, Denis jamal S.Sy, Dewi yana S.Pdi, Maya utami, Rudi kurniawan, Sita,

dan seluruh teman-teman Muamalah angkatan 2007, dan teman-teman Alumni Blitz-Mart PMNH yang tidak disebutkan satu-persatu terimakasih atas motivasinya, semoga persaudaraan kita selalau terjaga dalam Ridho Allah SWT. Amieen.

12. Seluruh teman-teman yang ada di UIR, Papa Evie, Mama Mala, Adrian pp, Rizal, Pak usu, Dean Dan Temen-temen KKN XXXIV 2010 (Bg Wendri, Marza, Kk Roza,Aat mandai SE, dll).

Semoga Allah meridhoi dan membalas semua kebaikan yang diberikan semua pihak kepada penulis. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua, dan menjadi amal shaleh di sisi Allah SWT. Amien.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Pekanbaru, 25-Januari -2012

Penulis

**MAYA RISANTI**

**10722000294**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>Pengesahan Pembimbing.....</b>	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar.....</b>	<b>ii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>iii</b>
<b>Daftar isi.....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar tabel.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Metode Penelitian.....	11
F. Sistematika penulisan.....	14
<b>BAB II : GAMBARAN UMUM TENTANG LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>16</b>
A. Sejarah singkat.....	16
B. Struktur organisasi.....	17
C. Aktivitas Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.....	26
<b>BAB III : LANDASAN TEORITIS.....</b>	
1. Pengertian tentang <i>ijaraah</i> .....	
A. Pengertian <i>ijaraah</i> .....	
B. Dasar hukum <i>ijaraah</i> .....	

C. Rukun dan syarat <i>ijaraah</i> .....	
D. Hukum <i>ijaraah</i> .....	
E. Jaminan pekerja (buruh).....	
F. Pembayaran upah atau sewa.....	
G. Prinsip-Prinsip Pokok Transaksi <i>Ijaraah</i> .....	
2. Pengertian Upah Minimum Regional (Umr).....	
A. Pengertian Upah Minimum.....	
B. Beberapa dasar Pertimbangan dari Penetapan Upah Minimum.....	
C. Proses Penetapan Upah Minimum Regional (UMR).....	

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**

A. Kontrak Kerja dan Upah bagi Karyawan Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.....	
B. Pelaksanaan Pemberian Upah Terhadap Karyawan Toko Pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.....	
C. Tinjauan fiqh muamalah terhadap pelaksanaan upah-mengupah pada karyawan toko pakaian di komplek giant metropolitan city panam kota pekanbaru.....	

#### **BAB V : PENUTUP.....**

A. Kesimpulan.....	
B. Saran.....	

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **Daftar angket untuk karyawan di toko Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru**

### **A. Petunjuk pengisian**

1. Angket ini semata-mata untuk penelitian ilmiah
2. Jawaban yang saudara/I berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan saudara/I.
3. Isilah dengan jawaban yang ada
4. Berikan tanda silang (x) pada salah satu alternative jawaban yang benar
5. Kesedian saudara/I untuk mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

### **B. Identitas responden**

No. responden :

Jenis kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan

Umur : a. 20 Th                      b. 21 Th – 25 Th                      c. 26 Th – 30 Th.

status pekerjaan : a. Karyawan tetap                      b. Karyawan tidak tetap

Masa kerja : a. < 1 Th                      b. 1 Th

### **C. Pertanyaan**

1. Anda menerima gaji dalam periode !.....
  - a. Harian
  - b. Mingguan
  - c. Bulanan
2. Jumlah gaji yang anda terima !.....
  - a. < Rp 1.120.000,-
  - b. Rp 1.120.000,-
  - c. > 1.120.000,-
3. Jumlah insentif / bonus yang anda terima !.....
  - a. < 10 % dari gaji pokok
  - b. 10 % - 25 % dari gaji pokok
  - c. > 25 % dari gaji pokok
  - d. Tidak sama sekali



4. Waktu kerja perhari adalah !.....
  - a. < 8 jam
  - b. 8 jam
  - c. > 8 jam
5. Waktu libur !.....
  - a. 1 x dalam seminggu
  - b. 2 x dalam seminggu
  - c. Tidak pernah dalam seminggu
6. Apakah anda menerima tunjangan THR setiap tahun?.....
  - a. Ya
  - b. Tidak
7. Apakah anda menerima tunjangan selain dari tunjangan THR tersebut?
  - a. Ya
  - b. Tidak
8. Apakah pendapatan THR tepat waktu sesuai dengan peraturan pemerintah?
  - a. Ya
  - b. Tidak

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia hidup bermasyarakat, saling tolong-menolong dalam menghadapi berbagai macam persoalan untuk menutupi kebutuhan antara yang satu dengan yang lainnya. Ketergantungan seseorang kepada orang lain dirasakan ada ketika manusia itu lahir. Setelah dewasa, manusia mempunyai kebutuhan sehingga sering terjadi pertentangan-pertentangan kehendak. Untuk menjaga keperluan masing-masing, perlu ada aturan-aturan yang mengatur kebutuhan manusia agar manusia itu tidak melanggar dan memperkosa hak-hak orang lain. Maka, timbullah hak dan kewajiban di antara sesama manusia.<sup>1</sup>

Dalam sebuah perusahaan seorang pengusaha harus memperlakukan karyawan secara wajar, dengan memberikan sarana penunjang yang dapat mendorong tumbuh dan berkembangnya sikap dan prilaku yang sesuai dengan apa yang menjadi haknya, dan tidak hanya sebagai pekerja untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa bagi kepentingan pribadi pengusaha.<sup>2</sup> Setelah tenaga kerja atau buruh memberikan tenaga secara maksimal dalam proses memproduksi barang dan jasa yang diminta oleh majikan atau perusahaan, maka hak tenaga kerja adalah mendapatkan upah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dirinya bersama keluarga, dalam kenyataan yang berlaku di negara kita upah yang diberikan secara umum atau kebanyakan upah yang diterima adalah "Upah

---

<sup>1</sup> Hendi suhendi, fiqh muamalah, (Jakarta PT.RajaGrafindo persadha, 2007).H.31-32

<sup>2</sup> Peraturan perundang-undangan upah dan pesangon, (Jakarta:Indonesia legal center publishing,2006) hal 1

Minimum”, yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah Upah Bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan Rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.<sup>3</sup>

Dalam hubungan kerja dibangun secara kontraktual tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain, bagi perusahaan yang sudah maju kontrak kerja dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama antara pihak Majikan / Perusahaan dan Tenaga Kerja yang diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja di perusahaan tersebut. Biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul Protes dan Demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah atau gaji. Untuk membantu mengatasi problem upah atau gaji, pemerintah biasanya membuat “Batas Minimal Upah atau Gaji” yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya, yang kemudian dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Daerah (UMD) atau Upah

---

<sup>3</sup> [www.Gajimu.com/main/Gaji-Minimum](http://www.Gajimu.com/main/Gaji-Minimum)

Minimum Kota (UMK) yang mengacu pada UU Otonomi Daerah No. 22 Tahun 1999. Intervensi pemerintah dalam hal ini ditujukan menghilangkan kesan eksploitasi pemilik usaha kepada buruh karena membayar di bawah standar hidupnya. Nilai Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Daerah (UMD), dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) ini biasanya dihitung bersama berbagai pihak yang merujuk kepada Kebutuhan Fisik Minimum Keluarga (KFM), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), atau kondisi lain di daerah yang bersangkutan. Kebutuhan hidup yang memang juga bervariasi dan semakin bertambah, tetap saja tidak mampu dipenuhi dengan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR). Pangkal dari masalah ini adalah karena gaji atau upah hanya satu-satunya sumber pemasukan dalam memenuhi berbagai kebutuhan dasar kehidupan masyarakat.<sup>4</sup>

Kontak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizhalimi oleh pihak lainnya.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan

---

<sup>4</sup> *Ibib Upah Dan Pesangon*. hal.9

terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *Ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kezhaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Untuk itu, ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *ijaratul ajir*. Salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan *ijaratul ajir*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga ataupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu. *Ijarah* adalah pemberian jasa dari seorang *ajiir* (orang yang dikontrak tenaganya) kepada seorang *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemberian harta dari pihak *musta'jir* kepada seorang *ajiir* sebagai imbalan dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu, *ijarah* didefinisikan sebagai transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan (kompensasi).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ahmad Akbar Susanto dan Malik cahyadin, *Praktek Ekonomi Islami di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian*, Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah (Jakarta:PT.RajaGrafindo) Tahun 2008,

Didalam Fiqih Muamalah Upah menurut Etimologi adalah *ijaarah*, Sebagian ahli mengatakannya berasal dari kata '*aajarah*, berasal dari kata '*ajr* yang artinya kompensasi, upah atau ganti (*'iwadh*). Itu sebabnya pahala disebut '*ajr*, kerana Allah SWT. Memberi balasan atas ketaatan hambanya atau sanksi kepada mereka yang melakukan maksiat. Secara bahasa, *ijaarah* artinya balasan.

Sebagai alasan adanya dan bolehnya *ijaraah* adalah firman Allah SWT dalam surat Al-Qashash: 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَنَاقَبَتِ أُسْتَجِرُّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



*Artinya:*

*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."<sup>6</sup>*

Penafsiran dari ayat ini adalah rupanya anak perempuan orang tua itu kagum kepada Nabi Musa AS. Bermula ketika dia melihat kekuatan fisik dan dibawahnya saat mengambil air untuk ternak mereka ditengah kerumunan orang banyak, dan ketika Ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orang tuanya. Konon Beliau berjalan didepan dan meminta agar diberitahu arah agar beliau tidak melihat gerak-gerik gadis itu bila ia berjalan di depan bilal.

Apa yang terjadi setelah pembicaraan Beliau dengan orang tua kedua wanita itu tidak lagi diuraikan Al-Quran, termasuk jamuan dan balasan budi baik yang

---

<sup>6</sup> Depertemen Agama, Al-quran dan terjemahan, (semarang:toha putra,1989),hal.310

dijanjikan untuk Beliau. Ayat di atas langsung berpindah uraian bahwa: *salah seorang dari kedua wanita itu*, yakni yang datang mengundangnya *berkata*: “*wahai ayah ku! Pekerjakanlah dia* agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain mengembala ternak kita *karena sesungguhnya* dia adalah orang yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang *yang paling baik yang engkau pekerjakan* untuk tugas apapun, *adalah* orang *yang kuat* fisik dan mentalnya *lagi terpercaya*.<sup>7</sup>

Dan dasar Hukum *ijaraah* yang bersumber dari hadist adalah :

ضي الله عنهما قال :      سول الله صلي الله عليه وسلم : (

الأجير أجره قبل ان يجف عرقه). رواه ابن ماجه.

Dari Ibnu Umar RA, dia berkata, Rasulullah SAW bersabda, “*Berilah pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering*. (HR.Ibnu Majah).<sup>8</sup>

Hadist ini menerangkan bahwa agar membayar upah atau gaji buruh atau karyawan atau pekerja sebelum keringat mengering. Ini semua merupakan bukti keberpihakan Allah SWT kepada orang-orang lemah agar mereka dapat menerima hak-hak mereka sepenuh dari orang-orang yang “Kuat”.<sup>9</sup> Disamping itu, juga merupakan amanat yang oleh Allah SWT diperintahkan untuk disampaikan kepada yang berhak.

---

<sup>7</sup> M. Quraish Shihab. Tafsir Al-misbah. (Tangerang:Lentera hati, 2002).cet.pertama.h.334

<sup>8</sup> Ibnu majah, (2443).

<sup>9</sup> Robbani Advertising, *Taudhih AL-Ahkam min Bulughu Al-Maram*, pustaka azzam. Jakarta selatan 2006. Hal. 72-75

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (Gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh. jika seorang pimpinan Merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka seorang pimpinan berkewajiban memenuhi tuntutan upah terhadap kerja karyawan.<sup>10</sup> Gaji atau upah adalah salah satu hak karyawan yang harus dipertahankan sebagai kelangsungan hidup bagi mereka. Bila gaji diberikan secara benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan.

Giant merupakan salah satu pusat pembelanjaan yang ada di pekanbaru dan bergerak dalam bidang kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat panam dan sekitarnya. Lokasi ini terletak di jalan subrantas panam pekanbaru. Dalam kegiatan usahanya Giant Metropolitan City panam kota pekanbaru. Harus mampu bersaing dengan mall sejenis lainnya, seperti Mall Matahari, Mall Ska, Mall Ciputra dan lainnya.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada salah satu pusat pembelanjaan bagi masyarakat, dalam hal ini sebagian karyawan yang bekerja khususnya di toko-toko pakaian komplek Giant Metropolitan City, belum mendapatkan hak mereka sepenuhnya. Penulis menemukan informasi langsung dari salah seorang karyawan yang bekerja di toko pakaian pada komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, bahwa karyawan di toko pakaian

---

<sup>10</sup> Ahmad Akbar Susanto dan Malik cahyadin, *Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No. 13 / 2003 Tentang Tenaga Kerja*, (tp:2003)



tersebut hanya menerima Gaji Rp 600.000 - 700.000,- perbulan, dan pekerjaan dilakukan mulai dari jam 10.00-22.00 WIB. Sedangkan waktu istirahat dalam sehari tidak ditetapkan, artinya karyawan mengambil jam istirahat ketika pelanggan tidak berkunjung di toko pakaian komplek Giant dan ketika itu pula karyawan memanfaatkan waktu mereka untuk beristirahat. Sedangkan untuk cuti bagi karyawan hanya terjadi dua (2) hari dalam sebulan, selain dari hari sabtu dan minggu, karna pada hari sabtu dan minggu banyak pengunjung yang berbelanja di Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Namun, setelah kurang dari 1 (satu) Tahun menjadi karyawan di toko pakaian tersebut dan bekerja dengan sebaik mungkin, para karyawan akan mendapatkan bonus Rp 100.000,- perbulannya itu sebagai tambahan dari pemilik toko pakaian Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.<sup>11</sup>

Menurut Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan aturan-aturan menurut pasal 79 ayat (1) meliputi:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan

---

<sup>11</sup> Suhaila, (karyawan ditoko baju giant metropolitan panam kota pekanbaru) *wawancara*, 2 maret 2011

4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan, dan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang, sebagian upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Dalam hal ini jika pihak pengusaha telah memenuhi kewajiban tuntutan upah kerja tersebut dan memenuhi apa yang menjadi hak para karyawan, dengan pekerjaan yang sesuai diletakkannya upah yang akan diterima sesuai pula dengan tingkat pendidikan pekerjaan tersebut sehingga akan terjadi pelaksanaan pemberian hak yang layak antara pekerja dan pengusaha pada toko pakaian kompleks Giant metropolitan panam kota pekanbaru.

Berangkat dari hal tersebut diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi karyawan Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru Di tinjau Menurut Fiqih Muamalah”**.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas maka penulis membatasi penulisan ini pada pelaksanaan pemberian hak karyawan ditinjau menurut Fiqih Muamalah.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kontrak kerja dan upah bagi karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Upah bagi karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kontrak kerja dan upah bagi karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Upah bagi karyawan di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang hendak diraih dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai sarana bagi penulis untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap upah bagi karyawan di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.
- b. Sebagai sarana informasi bagi karyawan agar mengetahui hak-haknya dalam bekerja, serta dijadikan sebagai referensi bagi pengelola toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru dalam pemberian hak karyawan.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- d. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang juga tertarik melakukan penelitian dalam objek penelitian yang terkait.

## **E. Metodologi Penelitian**

Jika dilihat dari sudut jenis penelitian, maka penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian observasional dengan cara survey, dimana peneliti langsung terjun kelapangan dengan menggunakan alat sebagai pengumpulan data yang berupa kuesioner dan wawancara. Sedangkan dilihat dari sudut sifatnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif yakni suatu penelitian yang bermaksud untuk memberikan gambaran yang secara jelas tentang permasalahan pokok penelitian.

Untuk mempermudah penulis melakukan penelitian, maka penulis telah menyusun metode penelitian antara lain:

### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kompleks pertokoan Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Adapun dasar pengambilan lokasi penelitian di giant khususnya di toko baju karena masih terdapat realisasi pelaksanaan pemberian hak pada karyawan belum sepenuhnya mereka dapatkan.

## **2. Jenis Dan Sumber Data**

- a. Data Primer: adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber asli dan dikelola sendiri oleh penulis. Sumber asli disini diartikan sebagai sumber pertama darimana data tersebut diperoleh. Sumber data primer dalam kegiatan penelitian ini diperoleh langsung dari toko pakaian di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.
- b. Data Sekunder: Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dari pihak lain atau data yang telah dipublikasikan seperti, data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat. misalnya, informasi yang diperoleh dari literature kepustakaan, undang-undang, dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini seperti buku peraturan perundang-undangan upah & pesangon, hukum acara perburuhan, dan lain sebagainya.

## **3. Teknik pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek maupun objek penelitian.

- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara Tanya jawab yang penulis lakukan secara langsung kepada karyawan di toko pakaian Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, yang bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari koesioner.
- c. Koesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang penulis ajukan secara tertulis dengan tersusun dan berkaitan langsung dengan kewajiban pengusaha kepada karyawan dalam upaya pelaksanaan pemberian hak kepada karyawan. Daftar pertanyaan ini penulis ajukan kepada pekerja dan staf toko pakaian di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.

#### **4. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di toko pakaian di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah pelaksanaan hak pada karyawan di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.

#### **5. Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru yang berjumlah 60 orang dari 35 toko pakaian yang ada di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Karena jumlah populasinya masih dibawah 100 maka penulis menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh karyawan dijadikan sampel.

#### **6. Analisis Data**

Seluruh data yang berhubungan dengan penelitian ini terkumpulkan maka dilakukan analisis data dengan pendekatan Deskriptif Kualitatif yaitu, menggunakan data yang dinyatakan secara verbal dan kualifikasinya bersifat teoritis, sehingga data sebagai bukti penguji kebenaran.

## **7. Teknik Penulisan**

- a. Induktif, yaitu mengumpulkan fakta-fakta khusus kemudian dianalisis dan diuraikan secara umum.
- b. Deduktif, yaitu mengumpulkan fakta-fakta umum kemudian dianalisis dan diuraikan secara khusus.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini agar penelitian lebih terarah maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada Bab ini mengemukakan tentang sejarah singkat toko pakaian komplek Giant metropolitan city panam kota pekanbaru, dan kondisi karyawan toko pakaian komplek Giant metropolitan city.

### **BAB III : LANDASAN TEORITIS**

Pada Bab ini menguraikan tentang pengertian upah minimum regional (UMR), pengetahuan upah dalam islam beserta dalilnya, dan macam-macam hak karyawan dalam akad ijaraah.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang meliputi: Bagaimana kontrak kerja karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Kota Pekanbaru, Bagaimana pelaksanaan pemberian hak karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City Kota Pekanbaru, dan Bagaimana pelaksanaan pemberian hak karyawan toko pakaian di komplek Giant Metropolitan City di tinjau menurut Fiqih Muamalah serta pembahasannya.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada Bab ini merupakan bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang merupakan rekomendasi penulis dalam penulisan ini.



## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM GIANT METROPOLITAN CITY PANAM KOTA PEKANBARU**

#### **A. Sejarah Singkat**

Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru merupakan salah satu pusat pembelanjaan yang ada di Pekanbaru. Dengan adanya Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru dapat melayani kebutuhan masyarakat, baik itu kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat Panam Kota Pekanbaru. Disamping itu Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat panam pada umumnya. Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru didirikan pada tanggal 26-02-2008 yang bertempat tinggal dipanam kota pekanbaru di Jalan Soebrantas (Panam), bertetangga dengan Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru, tepatnya disamping jalan Mayar Sakti, Metropoliatan City Panam Kota Pekanbaru Juga mempunyai areal yang sangat luas menempati seluas 4,7 Ha dan menempati luas bangunan seluas 14.000 meter persegi.<sup>1</sup>

Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru menawarkan sekitar dua juta jenis barang, mulai dari keperluan dapur hingga peralatan elektronik. Nama Pusat perbelanjaan tersebut tenggelam oleh kepopuleran nama Giant. Pekanbaru beruntung terpilih sebagai kota pertama di Sumatera yang menjadi tempat mangkalnya Giant, pihak manajemen Giant menilai Riau memiliki perkembangan ekonomi yang sangat pesat. Dikatakannya kehadiran Giant di

---

<sup>1</sup> [www.riauku.wordpress.com/2009/](http://www.riauku.wordpress.com/2009/).

Pekanbaru akan memberikan pilihan lebih banyak bagi warga kota panam pekanbaru untuk berbelanja.

Disamping itu Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru juga mempunyai Visi dan Misi perusahaanya, yaitu: Visi dari Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru adalah menjadikan suatu pusat pembelanjaan yang meliputi seluruh kebutuhan masyarakat yang ada dipanam pekanbaru. Sedangkan Misi Dari Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru adalah ingin menjadi pusat pembelanjaan yang terlengkap.<sup>2</sup>

## **B. Stuktur Organisasi**

Sebagaimana kita ketahui perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang. Untuk mengembangkan tugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan srtuktur organisasi. Struktur organisasi itu dapat disesuaikan dengan manajemen.

Perencanaan Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan, karena srtuktur organisasi dapat menjelaskan batas-batas dan tugas, wewenang dan tanggung-jawab seseorang anggota dari suatu organisasi sehinnga hal ini dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan oleh kebingungan dan ketidakpastian tentang pemberian tugas untuk mengadakann jaringan komunikasi keputusan yang akan mendukung sasaran pencapaian tujuan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Darwinsyah, (Manajer toko baju Giant Metropolitan Panam Kota Pekanbaru) *wawancara*, 26 juni 2011.

<sup>3</sup> Dokumentasi giant metropolitan city panam kota pekanbaru tahun 2011.

Struktur organisasi tersebut harus memungkinkan adanya penetapan-penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga kordinasi dan kerjasama diantara atasan dan karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efesien untuk mengambil tindakan atau keputusan dalam pencapaian tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Kejelasan struktur organisasi bertujuan untuk

1. Mempermudah pelaksanaan tugas
2. Mempermudah pimpinaan mengawasi bawahan
3. Menghindari duplikasi tugas / rangkap jabatan.

Adapun perincian bagian dari Organisasi Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> *Ibid*



### 1. Director/pemimpin

Pimpinan merupakan pemimpin suatu perusahaan yang tugasnya:

- a. Merencanakan, mengawasi dan menilai hasil kerja manajer
- b. Menetapkan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan
- c. Menandatangani kontrak kerja atau kerjasama dengan pihak luar
- d. Mengurus dan mengendalikan kekayaan perusahaan.<sup>5</sup>

### 2. Manajer

Manager adalah orang atau seseorang yang harus mampu membuat orang-orang dalam organisasi yang berbagai karakteristik, latar belakang budaya, akan tetapi memiliki ciri yang sesuai dengan tujuan (*goals*) dan teknologi (*technology*). Dan tugas seorang manager adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai macam variabel (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya) kedalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian.<sup>6</sup>

### 3. Legal staff / staf bagian hukum

Untuk mengamankan posisi dari sisi hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

---

<sup>5</sup> Malayu S.P hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. (PT. Bumi aksara, Jakarta 2002).H.122

<sup>6</sup> *Ibid.* h 122

#### **4. Secretary/sekretaris**

Adalah orang yang diberi kepercayaan untuk menyimpan rahasia dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang sekretaris adalah asisten pimpinan yang memiliki keahlian mengurus kantor, menampilkan kemampuan menerima tanggung jawab tanpa diarahkan atau diawasi, berinisiatif dan penuh pertimbangan, serta mengambil keputusan sesuai dengan ruang lingkup wewenang tugasnya.<sup>7</sup>

#### **5. Head marketing & communication**

##### **a. Customer servis / pelayanan pengunjung**

Memberikan pelayanan kepada setiap tamu dengan baik serta memberikan informasi yang dibutuhkan secara jelas dan ramah, baik pada saat berhadapan langsung maupun melalui telepon.

##### **b. Administration marketing / Administrasi pemasaran**

Untuk memasarkan hasil produk-produk yang telah diproduksi untuk para konsumen dan mempunyai tugas yaitu:

1. Mengidentifikasi dan memahami keinginan elanggan dalam segmen pasar
2. Mengumpulkan keterangan mengenai kinerja produk
3. Membuat inovasi-inovasi baru
4. Mengukur citra perusahaan dan kepuasan pelanggan secara kontinyu.

##### **c. Promotion / promosi**

---

<sup>7</sup> *Ibid.* Dokumentasi Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru

Untuk memasyarakatkan hasil produksi perusahaan atau mempromosikan suatu inovasi produk terbaru kepada pelanggan dan tugasnya membuat laporan kegiatan promosi dan iklan.<sup>8</sup>

## **6. Head finance & accounting tax**

### **a. Accounting staff / staf pembukuan**

Mengkoordinir, mengarahkan, mengawasi, dan bertanggung-jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian operasi (pembukuan), serta memberi laporan berkala atas pekerjaannya kepada atasan.

### **b. Collection staff / staf pengoleksi**

Merencanakan dan bertanggung-jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian barang yang akan dikeluarkan, yang bermerekkan Giant.

### **c. Tax staff / staf pajak**

Fungsi utama pajak dan fungsi fiscal yaitu suatu fungsi dimana pajak dipergunakan sebagai alat untuk memasukkan dana secara optimal ke kas negara berdasarkan undang-undang perpajakan yang berlaku “segala pajak untuk keperluan negara berdasarkan undang-undang.

Yang dimaksud dengan memasukkan kas secara optimal adalah sebagai berikut:

1. jangan sampai ada wajib pajak/subjek pajak yang tidak membayar kewajiban pajaknya.
2. Jangan sampai wajib pajak tidak melaporkan objek pajak kepada fiskus

---

<sup>8</sup> *Opcit*, sumber daya manusia, h.124

Dengan demikian maka optimalisasi pemasukan dana ke kas negara tercipta atas usaha wajib pajak.<sup>9</sup>

d. Finance staff / staf keuangan

Untuk memproses tentang penjualan barang yang telah di jual dalam melaksanakan kebutuhan yang diperlukan suatu perusahaan serta mengontrol upah atau gaji bagi tiap karyawan. Sedangkan tugasnya melaksanakan pembuatan laporan keuangan secara berkala.<sup>10</sup>

e. Cashier / kasir

Bertanggung jawab untuk melakukan pembayaran-pembayaran dari tagihan pelanggan. Tugas ini juga meliputi analisa terhadap laporan keuangan, mengerti peraturan perpajakan.

f. Purchasing Staff / staf pembelian

1. Memberikan informasi jumlah pembelian barang
2. Memebrikan informasi jumlah tagihan pembelian barang
3. Memberikan informasi stok barang yang masih tersedia di gudang
4. Memberikan informasi penjualan barang dan tempat distribusi barang.<sup>11</sup>

## 7. Head hrd & ga

Adalah membantu atau mensuport boss pimpinannya dalam berkerja dan tanggung jawabnya adalah sepenuhnya pada perusahaan yang

---

<sup>9</sup> [www.Ekonomi politik islam.blogspot.com](http://www.Ekonomi politik islam.blogspot.com)

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> *ibid*



mempekerjakannya. dimanan dia bernaung selama ini, baik itu dari tugas maupun kedisiplinannya pada perusahaan itu.<sup>12</sup>

a. Driver / supir

Jasa Driver adalah layanan penyediaan tenaga pengemudi atau driver. Jasa Driver dibentuk untuk menjawab tuntutan sikap kepraktisan kerja dan semakin tingginya tuntutan sikap profesionalisme. Selain berbekal pengetahuan dan ketrampilan dasar yang memadai, Driver juga mampu menampilkan sikap antusias dan layanan sepenuh hati. Tugas dan tanggung jawab Driver meliputi: menjaga dan merawat mobil & perlengkapannya, melayani dan menjaga keselamatan penumpang, memberikan rasa aman dan nyaman kepada penumpang selama perjalanan, mematuhi peraturan dan undang – undang lalu-lintas dan sebagainya.<sup>13</sup>

b. Outsourcing

1. Parking / paker

Tukang parkir mengemban tugas dan tanggung jawab berbentuk amanah dari pemilik kendaraan. Ia bertanggung-jawab mengarahkan pemilik kendaraan untuk memarkirkan pada tempatnya, merapikan dan menjaganya. Tukang parkir juga harus memberikan nomor urut kepada setiap pemilik kendaraan agar mereka tidak salah ambil ketika keluar. Tidak hanya itu, penjual jasa

---

<sup>12</sup> [www.Pekanbaru,Metrورياu.Com](http://www.Pekanbaru,Metrورياu.Com)

<sup>13</sup> *Ibid*

parkir juga harus memastikan keamanan setiap kendaraan supaya tetap utuh sepenuhnya tanpa lecet, apalagi hilang.<sup>14</sup>

## 2. Security / pelindung

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan / kawasan kerja khususnya pengamanan phisik. adapun tugas seorang security adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga kebersihan dan kerapian diri serta lingkungan kerja.
- b. Melaksanakan pengontrolan dan pengecekan diarea kerja.
- c. Mengawasi dan mencatat kendaraan yang keluar / masuk area kerja.
- d. Memeriksa kendaraan keluar / masuk area kerja, terutama kendaran yang dicurigai.
- e. Mengawasi tamu / karyawan yang keluar masuk area kerja.
- f. Membantu tamu / karyawan yang memerlukan bantuan.
- g. Mengawasi setiap kendaraan diarea parkir dan pastikan semua kendaraan mempunyai pass.
- h. Mengawasi setiap acara yang dilaksanakan diarea kerja.
- i. Mencatat setiap kejadian yang ditemukan diarea kerja.<sup>15</sup>

## 3. Cleaning servise / jasa kebersihan

Cleaning servis bertanggung-jawab atas kebersihan lingkungan kerja , seperti menyapu, mengepal lantai, membersihkan kaca dan lain sebagainya, agar perusahaan tetap rapi dan nyaman.

## 4. Staff taman

---

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> *ibid*

Staff taman bertanggung-jawab atas keindahan dan kebersihan taman, seperti menyirami bunga yang ada disekitar tempat kerja, dan memelihara kebersihan disekitarnya.

## **8. Head of Engineering**

### **a. Administration**

untuk mengkoordinasi dan membantu operasional umum organisasi. untuk mengelola suatu proyek atau acara organisasi guna menjamin audit dan dokumentasi pekerjaan tersimpan dengan baik sesuai prosedur. Ia harus dapat bekerja mandiri, termotivasi. Pro-aktif, dan menjaga komunikasi antar seluruh pengurus.<sup>16</sup>

### **b. Sipil & Plumbing**

Adalah memperbaiki semua bagian yang rusak yang berhubungan dengan listrik. Seperti memperbaiki lampu yang rusak dan lain sebagainya.<sup>17</sup>

## **C. Aktivitas Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru**

Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru didirikan dapat membantu melayani kebutuhan masyarakat, baik itu kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat Panam Kota Pekanbaru. Disamping itu juga Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat panam pada umumnya.

Semaraknya pembangunan pusat perbelanjaan memperlihatkan bahwa krisis ekonomi yang belum pulih tidak banyak berpengaruh. Pembangunan Mall

---

<sup>16</sup> *Ibid*

<sup>17</sup> *Ibid*

Pekanbaru salah satunya adalah Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, disebutkan tugas dan usaha Giant Metropolitan City Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Melengkapi kebutuhan sehubungan dengan keperluan atau pemanfaatan masyarakat yang dipercayakan kepada Giant Metropolitan City.
2. Mengecek barang yang belum di beri label harga setiap pagi.
3. Mengecek produk yang sudah kadaluarsa dengan mengantikan produk baru.
4. Memperkenalkan produk Giant kepada pengunjung.
5. Memberikan pelayanan terbaik sekaligus membantu warga berhemat, karena harga barang-barang disini lebih murah dan hemat.
6. Memberi layanan kepada pengunjung seperti layanan keamanan, jasa, hiburan, makanan dan minuman.
7. Sebagai wadah hiburan bagi anak-anak. Seperti tempat bermain agar anak-anak tidak bosan dirumah.
8. Dibukanya ATM, seperti ATM Mandiri, ATM BCA, ATM BRI, ATM Bank Riau, dan lain sebagainya, untuk mempermudah sebagian masyarakat dalam menarik uang (Bagi yang memiliki ATM).
9. Memberikan kemudahan bagi mereka untuk memiliki fasilitas berteknologi tinggi agar selalu up-to-date dan menambah pengetahuan. Seperti menyediakan penjual laptop, hap, kamera digital dan lain sebagainya.
10. Sejak hadir pertama kali dua setengah tahun silam, Giant memang telah menarik perhatian lewat program belanja super murah atau "Mid Sales Super Special". Program yang berlaku setiap akhir tahun.

11. Memberikan pilihan lebih banyak bagi warga kota khususnya warga panam untuk berbelanja.

Dengan demikian pengunjung merasa puas dengan adanya Giant metropolitan city panam kota pekanbaru yang memudahkan mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *ibid*

### BAB III

#### LANDASAN TEORITIS

##### A. Tinjauan Umum Tentang *Ijarah*

###### 1. Pengertian *ijaraah*

Sebelum dijelaskan pengertian sewa-menyewa dan upah atau *ijaraah*, terlebih dahulu akan dikemukakan mengenai makna operasional *ijaraah* itu sendiri. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqih syafi'i*, pendapat bahwa *ijaraah* berarti upah-mengupah.<sup>1</sup> Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *fiqih sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijaraah* dengan sewa-menyewa.

Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemahan kata *ijaraah* dari Bahasa Arab kedalam Bahasa Indonesia. Antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, Sewa biasanya digunakan untuk Benda, seperti “Seorang Mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk Tenaga seperti, “Para Karyawan bekerja ditoko pakaian dibayar Gajinya (Upahnya) satu kali dalam seminggu. Dalam bahasa arab Upah dan Sewa-menyewa disebut dengan *ijaraah*.

*Al-ijaraah* berasal dari kata *al-ajru* yang artinya menurut bahasa ialah *al-i'wadh* yang arti dalam bahasa indonesianya adalah ganti dan upah. Di dalam Islam seperti yang disampaikan oleh Abdurrahman Al-Maliki dalam Politik Ekonomi Islam, *ijaraah* didefinisikan sebagai *aqad* atau transaksi atas manfaat atau jasa (yang dikeluarkan *ajir*) dengan memperoleh imbalan (berupa upah atau

---

<sup>1</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta PT.RajaGrafindo persadha, 2007).H.113

*ujroh* dari *musta'jir*). Ini berarti dasar untuk menentukan Gaji atau upah adalah manfaat (jasa) bukan kebutuhan hidup karyawan atau yang lainnya. Jadi Upah atau *ujroh* adalah harga atas manfaat yang dikeluarkan. Dari sini kita memahami bahwa setiap buruh atau *ajir* itu memberikan manfaat yang berbeda-beda sesuai dengan bentuk pekerjaan, pengalaman atau keterampilan, latar belakang pekerjaan dan lain-lain, sehingga besarnya upah tidak dapat diseragamkan.<sup>2</sup> Sedangkan menurut istilah, Para Ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijaraah*, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut Imam Hanafiyah bahwa *ijaraah* ialah:

عقد يفيد تملكك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض

“Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan di sengaja dari suatu zat yang disewakan dengan imbalan”

2. Menurut Malikiyah *ijaraah* adalah:

تسمية التعاقد علي منفعة الأدمي وبعض المنقولان

“Nama bagi Akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.

3. Menurut Syaikh Syihabal-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijaraah* adalah:

“Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”.

---

<sup>2</sup> Abdurrahman Al-Maliki, *Dalam Politik Ekonomi Islam*, (tp:2001), h.149.

Berdasarkan Definisi-definisi diatas, kiranya dapat difahami bahwa *ijaraah* adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah, sewa-menyewa adalah (بيع المنافع) “Menjual manfaat”, sedangkan upah-mengupah adalah (بيع القوة) “Menjual tenaga dengan kekuatan”.<sup>3</sup>

Ada yang menerjemahkan, *ijaraah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang.<sup>4</sup> Dalam hal sewa barang atau upah kerja berupa jasa atau manfaat, disyaratkan agar kedua manfaat itu berbeda jenisnya. Misalnya menyewa rumah tempat tinggal dibayar dengan menggarap tanah milik penyewa; tidak dibenarkan bila harga sewa itu dibayar dengan harga dengan hak mendiami rumah milik penyewa, misalnya yang lebih kecil dalam waktu yang panjang. Syarat berbeda jenis itu diadakan guna menghindari *syubhat* riba (Mirip riba) yang akan merusakkan perjanjian *ijaraah* itu sendiri.

Sebagaimana telah disinggung di atas, harga sewa barang atau upah kerja dalam perjanjian *ijaraah* harus dapat diketahui dengan jelas, guna menghindari kemungkinan terjadinya perselisihan dibelakang hari. Apabila harga sewa atau upah kerja tidak dijelaskan sebelumnya, berarti penyewa akan mengikuti permintaan yang menyewa atau pekerja. Apabila seseorang minta kepada kepada orang lain untuk memindahkan barang-barang dari satu tempat ke tempat yang lain, tanpa lebih dulu dijelaskan berapa upah yang harus dibayar, penyewa

---

<sup>3</sup> Hendi Suhendi, *Op cit*, h.114-115

<sup>4</sup> Rachmat Syafii, *Fiqh Muamalah* (Bandung; Pustaka Setia, 2006) Cet.Ke 3, H.122



dibebani membayar upah yang pantas (*Ujratul Mitsli*); tetapi ukuran kepantasan upah kerja itu sebenarnya amat relatif, yang telah dipandang pantas oleh penyewa seringkali masih belum dipandang pantas oleh pekerja, hingga sering masih terjadi tawar-menawar setelah pekerjaan dimaksud selesai dikerjakan. Untuk menghindari hal semacam itu, syarat harga sewa atau upah kerja harus diketahui dengan jelas dalam perjanjian *ijaraah* menjadi penting untuk diperhatikan.<sup>5</sup>

## 2. Dasar Hukum Tentang *Ijaraah*

Hukum-hukum mengenai Muamalah telah dijelaskan oleh Allah dalam Al-qur'an dan dijelaskan juga oleh Rasulullah dalam As-Sunnah yang suci. Dasar hukum tentang *ijaraah* terdiri dari :

### a. Dasar Hukum *Ijaraah* dalam Al-quran adalah;

فَأَنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ( : )

Artinya: “*Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka*”

(At-Thalaq:6).<sup>6</sup>

### b. Dasar hukum *ijaraah* dari Al-hadist;

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ

Artinya: “*Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering*”

(Hadist Riwayat Ibnu Majah).

---

<sup>5</sup> Syafii Jafri, *Fiqih Muamalah*, (pekanbaru : Suska Press, 2008) H.141-142

<sup>6</sup> Departemen Agama, Al-quran dan Terjemahan, 1989 (semarang:toha putra) H.446

c. *Ijma'*

Landasan *ijma'*nya adalah semua *ijma'* bersepakat, tidak ada seorang ulamapun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.<sup>7</sup>

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Menurut Ulama Hanafiyah, Rukun *ijaraah* adalah *ijab* dan *qabul*, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijaraah*, Adapun menurut Jumhur Ulama, Rukun *ijaraah* ada empat yaitu:<sup>8</sup>

a. Dua orang yang bertransaksi

Dua orang yang berakad adalah *mu'jir* (yang menyewakan) dan *musta'jir* (penyewa). Bagi keduanya dipersyaratkan bahwa masing-masing merupakan orang yang layak melakukan transaksi (akad) dengan kriteria baligh dan berakal. Akad *ijaraah* tidak sah dilakukan oleh orang gila atau anak kecil karena keduanya tidak memiliki kuasa atas dirinya atau hartanya. Yang bertransaksi ini pun bukanlah orang yang terlarang mengelola harta karena yang menjadi objek akadnya adalah harta. Oleh sebab itu, transaksi *ijaraah* tidak sah, kecuali dilakukan oleh orang yang boleh mengelola harta.

b. *Shighat* Transaksi

*Shighat* adalah *ijab* dan *qabul* (ijab kabul). Ijab adalah ucapan dari orang yang menyewakan (*mu'jir*) yang secara jelas menunjukkan atas penyerahan manfaat (suatu barang) dengan suatu imbalan tertentu, baik dalam bentuk kalimat

---

<sup>7</sup> Hendi suhendi, *Op.cit.* H.116-117.

<sup>8</sup> Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Bandung : PT.Mizan Publika 2009),H.147.

langsung (*sharih*) maupun tidak langsung (*kinayah*). Contoh ucapan yang langsung, “Saya memberikan upah ini kepadamu,” atau “Aku serahkan manfaat benda ini kepadamu selama satu tahun dengan imbalan ini”, contoh yang tidak langsung, “Tinggallah di rumahku selama sebulan dengan imbalan ini”, atau “Saya tukarkan manfaat benda ini dengan ini”. Kabul (*qabul*) adalah ucapan dari orang yang menyewa (*musta’jir*) yang secara jelas menunjukkan atas kerelaannya menerima manfaat (suatu barang). Contohnya “Saya terima” atau “Aku sewa ini”.

Menurut Mazhab Hanafiah, sah mengucapkan ijab Kabul dengan mengucapkan *Lafaz al-i’arah* (pinjam-meminjam) atau *Hibah*, asalkan disebutkan adanya upah.<sup>9</sup> Sah juga menurut Ulama Hanafiah, melakukan transaksi hanya dengan menjalankan prosesnya (tanpa ada ucapan ijab kabul). Contohnya, seseorang masuk ke dalam angkutan umum yang akan menarik penumpang ke suatu tempat tanpa melakukan akad terlebih dahulu, lalu ia memberikan upah (ongkos) setelah sampai di tempat tujuan atau sebelumnya. Praktik seperti ini sah menurut Mazhab Hanafiah karena menjalankan proses sama dengan ijab Kabul dalam jual-beli. Demikian pula dengan *ijaraah* karena pada dasarnya, dalam transaksi ini terjadi jual-beli manfaat (suatu barang). Akan tetapi, yang difahami dari kitab-kitab Mazhab Syafi’iah, transaksi *ijaraah* boleh dilakukan dengan langsung menjalankan prosesnya (*mu’athah*) jika sudah menjadi kebiasaan, hal itu tidak diperbolehkan.

---

<sup>9</sup> *Ibid*, H.147

Tidak disyaratkan mendahulukan ijab atas Kabul, namun transaksi sah dengan mengucapkan Kabul terlebih dahulu.

*Shigat* transaksi mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a) Ijab dan Kabul harus sesuai. Jika seseorang berkata, “Saya sewakan rumah ini kepadamu seratus ribu sebulan”, kemudian dibalas, “Saya terima dengan bayaran Sembilan puluh ribu”, transaksi tidak sah karena terjadi perbedaan antara ijab dan Kabul. Perbedaan ini menunjukkan ketidakrelaan salah satu pihak, padahal kerelaan ini menjadi syarat sahnya transaksi.
- b) Antara kalimat ijab dan kalimat Kabul tidak beselang waktu yang lama atau diselingi dengan ucapan lain yang tidak ada kaitannya dengan transaksi karena hal ini menunjukkan adanya penolakan terhadap akad.
- c) Tidak boleh mengantungkan transaksi pada suatu syarat, misalnya, “Jika Fatimah datang, akan aku sewakan ini kepadamu.”<sup>10</sup>

c. Manfaat

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat sebagai berikut:

- a) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- b) Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).

---

<sup>10</sup> *Ibid* H.148-150

- c) Manfaat dari benda yang disewakan adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
- d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.<sup>11</sup>

d. *Ujrah* (upah)

Syarat dalam “Upah” dalam sewa sama dengan syarat dalam “Harga” dalam jual-beli karena pada hakikatnya, Upah sewa ini adalah Harga dari manfaat yang dikuasai dengan akad sewa (*ijaraah*). Adapun syarat-syaratnya adalah:

- a. Upah (harga yang dibayarkan) harus suci (bukan benda-benda najis) akad sewa (*ijaraah*) tidak sah jika upah (bayaran)nya adalah anjing, babi, kulit bangkai yang belum disamak, atau *khamar*. Semua itu termasuk benda-benda najis.
- b. Upah harus dapat dimanfaatkan. Sesuatu yang tidak bermanfaat tidak sah dijadikan upah, baik karena hina (menjijikkan), seperti serangga dan dua biji gandum karena berbahaya, seperti binatang-binatang buas, maupun karena diharamkan pemakaiannya secara syariat, seperti alat-alat permainan (yang melalaikan), patung dan gambar-gambar.
- c. Upah harus dapat diserahkan. Oleh sebab itu, tidak boleh mengupah dengan burung yang masih terbang di udara atau ikan yang masih di air.
- d. Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu, baik Karena harta itu berupa hak milik maupun *wakalah* (harta yang

---

<sup>11</sup> Hendi Suhendi, *Op.cit*, H.118

dikuasakan). Jika upah tidak berada di bawah kuasa orang yang berakad, ia tidak sah dijadikan upah sewa.

- e. Upah harus diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak yang bertransaksi (sejak awal). Oleh karena itu, tidak boleh menyewa rumah dengan bayaran merenovasi bagian-bagian yang perlu diperbaiki.
- f. Para Ulama Mazhab Hanafiah mensyaratkan bahwa upah tidak boleh berbentuk manfaat yang serupa dengan manfaat yang diakadkan. Misalnya, menyewa rumah untuk di tinggali dengan upah sewa yang sama, yaitu meninggalkan rumah penyewa. Praktek ini mengandung unsur Riba.<sup>12</sup>

#### 4. Hukum *Ijaraah*

Hukum *ijaraah shahih* adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan *ma'qud alaihi*, sebab *ijaraah* termasuk jual-beli pertukaran, hanya saja dengan kemanfaatan. Adapun hukum *ijaraah* rusak, menurut Ulama Hanafiah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad. Ini bila kerusakan tersebut terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus diberikan semestinya.<sup>13</sup>

Apabila akad *ijaraah* telah sempurna dengan terpenuhinya rukun dan syarat berlakukannya ketentuan berikut:

---

<sup>12</sup> Musthafa Dib Al-Bugha, *Op.cit*, H.159-162

<sup>13</sup> Rachmat syafei, *Op cit*, H 131

- a. Sahnya kepemilikan manfaat atas barang dan jasa sehingga ia boleh mempergunakan dan menghabiskannya.
- b. Sahnya kepemilikan orang yang menyewakan atas upah sewa yang dibayarkan penyewa saat akad.<sup>14</sup>

#### 5. Jaminan Pekerja (Buruh)

Ada dua jenis pekerja (*ajir*)

- a. *Ajir khas* (pekerja khusus), yaitu pekerja yang disewa untuk bekerja sampai batas waktu tertentu. Penyewa berhak memanfaatkan tenaganya sepanjang waktu itu. Pekerja pun berhak atas upah sekalipun tidak ada yang dikerjakan. Bisa juga, pekerja ini disewa untuk suatu pekerjaan dan tidak boleh menerima pekerjaan dari orang lain sebelum pekerjaannya selesai, seperti buruh pabrik, dan penjaga toko. Demikian pula tukang cat, tukang tembok, dan tukang kayu di rumah yang harus bekerja di tempat penyewa atau menuntut kehadirannya. Pekerja-pekerja seperti ini tidak perlu memberikan jaminan (ganti rugi) atas pekerjaan mereka dan pekakas yang mereka gunakan untuk bekerja, kecuali mereka mempergunakan secara berlebihan sampai rusak, sengaja merusaknya, atau tidak menjaganya dengan baik. Secara hukum, penyewa berhak penuh atas tenaga pekerja. Ia hanya meminta tolong kepadanya untuk mengerjakan dan membuat sesuatu. Oleh sebab itu, statusnya seperti orang yang manunjuk wakil (untuk pekerjaannya).
- b. *Ajir Musytarak*, yaitu pekerja yang disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Ia berhak atas upah setelah pekerjaannya selesai. Ia pun

---

<sup>14</sup> *Ibid.* H.161

masih mungkin menerima pekerjaan yang sama dari orang lain pada waktu yang sama. Biasanya, pekerjaannya tidak harus dikerjakan ditempat penyewa dan tidak menuntut ia harus hadir disana. Ia bisa mengerjakannya secara mandiri di rumah, toko, atau pabriknya, seperti tukang jahit, tukang angkut jika mengangkut lebih dari satu, dan bengkel mobil. Pekerja-pekerja seperti ini oleh para ahli fqih kadang disebut sebagai *al-shunna'* (tukang) juga tidak perlu memberikan jaminan ganti rugi, kecuali mereka bertindak melampaui batas. Barang yang dipegang oleh pekerja ini disebut amanah. Ia dianjurkan untuk menjaganya. Upah (yang diterima) olehnya hanyalah kompensasi dari pekerjaannya, sedangkan barang-barang yang dipegangnya semata-mata untuk kepentingan penyewa. Oleh sebab itu ia tidak harus mengganti (kerusakan), kecuali ia melebihi batas atau lalai.<sup>15</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa yang menjadi objek perjanjian kerja kecuali upah adalah: jasa yang diberikan dalam waktu yang disebutkan dalam perjanjian. bahkan tidak salah bila dikatakan bahwa yang menjadi objek adalah diri pribadi pekerja sendiri dan waktunya.

#### 6. Pembayaran Upah atau Sewa

Jika *ijaraah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya

---

<sup>15</sup> *Ibid*, h.170-171



secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterima.<sup>16</sup> Menurut Imam Syafii dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri.<sup>17</sup> Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewakan kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan. Hak menerima upah bagi *musta'jir* adalah sebagai berikut:

- a. Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadist yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah Saw. Bersabda:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”.

- b. Jika menyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain manfaat barang yang *dijaraahkan* mengalir selama penyewaan berlangsung.<sup>18</sup>

## 7. Prinsip-Prinsip Pokok Transaksi *Ijaraah*

Transaksi *ijaraah* dilandasi adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip *ijarah* sama saja dengan prinsip jual beli, namun perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya adalah barang, maka pada *ijaraah* objek transaksinya adalah jasa.<sup>19</sup> Secara Fikih *ijaraah* didefinisikan oleh Fatwa DSN MUI sebagai akad pemindahan hak guna

---

<sup>16</sup> Hendi Suhendi, *Op cit.* h.121.

<sup>17</sup> *Ibid*, h.121.

<sup>18</sup> *Ibid*, h.121.

<sup>19</sup> [www.Islamic-economic.Blogspot.com](http://www.Islamic-economic.Blogspot.com).

(manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>20</sup> Perlu digaris bawahi bahwa *ijaraah* sebagaimana yang didefinisikan oleh DSN MUI tersebut adalah prinsip syariah yang digunakan dalam pembiayaan, bukan akad atau perjanjian pembiayaan itu sendiri. Bila *ijaraah* secara Fikih merupakan suatu akad sewa menyewa, maka dalam konteks UU no.10/ 1998 *Ijaraah* adalah suatu prinsip dalam penyediaan uang atau tagihan.

Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Dengan demikian, dibolehkan melakukan transaksi *ijaraah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak dibolehkan melakukan transaksi *ijaraah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamar*), membuat narkoba dan obat-obat terlarang, atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.

## **B. Tinjauan Umum tentang Upah Minimum Regional (UMR)**

### **1. Pengertian Upah Minimum**

Dalam proses produksi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya tanah, tenaga kerja, modal, mesin dan organisasi atau manajemen. Produksi dilakukan pada industri besar maupun kecil, selain itu juga produksi diluar sektor industri yang menggunakan tenaga manusia dalam memproduksi barang dan jasa. Tenaga kerja muncul karena adanya hubungan antara pemberi kerja dan orang

---

<sup>20</sup> [www.Hndwibowo.blogspot.com](http://www.Hndwibowo.blogspot.com).

lain yang menawarkan tenaganya untuk dimanfaatkan dalam proses produksi. Pekerja atau buruh menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup>

Dalam hubungan kerja dibangun secara kontraktual tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain, bagi industri yang sudah maju kontrak kerja dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama antara pihak atasan atau Perusahaan dan Tenaga Kerja yang diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja di perusahaan tersebut. Biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes dan demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah.<sup>22</sup>

Setelah tenaga kerja atau buruh memberikan tenaga secara maksimal dalam proses memproduksi barang dan jasa yang diminta oleh majikan atau industri, maka hak tenaga kerja adalah mendapatkan upah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dirinya bersama keluarga, dalam kenyataan yang berlaku di negara kita upah yang diberikan secara umum atau kebanyakan upah yang diterima adalah "Upah Minimum". Upah Minimum adalah suatu standar Minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

---

<sup>21</sup> *Peraturan perundang-undangan upah dan pesangon*, (Jakarta Indonesia legal center publishing, 2006), H.11.

<sup>22</sup> [http://id.wikipedia.org/wiki/Upah\\_Minimum\\_Regional](http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_Minimum_Regional)"  
Kategori.

Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.<sup>23</sup>

Peraturan menteri tenaga kerja Nomor 42/DPPN/1999 menjelaskan tentang pertimbangan penetapan Upah Minimum:<sup>24</sup>

- a. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- b. Upah Minimum Regional adalah Tingkat I untuk selanjutnya disebut UMR TK I adalah upaya yang berlaku di suatu Propinsi.
- c. Upah Minimum Regional Tingkat II untuk selanjutnya UMR TK II adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kotamadya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau kehususan wilayah tertentu.
- d. Upah Minimum Sektoral Regional TK I untuk selanjutnya disebut UMSR TK II adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di suatu propinsi.
- e. Upah Minimum Sektoral TK II untuk selanjutnya disebut UNSR TK I adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kotamadya
- f. atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.
- g. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI).

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan

---

<sup>23</sup> [www.gajimu.com/main/Gaji-Minimum](http://www.gajimu.com/main/Gaji-Minimum)

<sup>24</sup> Op.cit Peraturan perundang-undangan upah dan pesangon, H.15.

tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja. Contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja. Beberapa dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum

1. Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak melorot dibawah kebutuhan hidup Minimum.
  2. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata.
  3. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
  4. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
  5. Kepastian hukum bagi perlindungan atas Hak – Hak Dasar Buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
2. Proses Penetapan Upah Minimum Regional (UMR)

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (Gaji atau Upah) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji atau upah yang

diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh. Penetapan Upah Minimum Regional (UMR) sendiri sebenarnya sangat bermasalah dilihat dari realitas terbentuknya kesepakatan upah dari pihak pengusaha dan buruh. Dalam kondisi normal dan dalam sudut pandang keadilan ekonomi, seharusnya nilai upah sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan. Penetapan Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Daerah (UMD) di satu sisi dimanfaatkan buruh-buruh ‘malas’ untuk memaksa pengusaha memberi gaji maksimal, meski perannya dalam kerja perusahaan sangat sedikit (meskipun ini sangat jarang terjadi). Di sisi lain UMR dan UMD kerap digunakan pengusaha untuk menekan besaran gaji agar tidak terlalu tinggi, proses penetapan upah dilakukan oleh dewan pengupahan mulai dari tingkat daerah sampai tingkat nasional.<sup>25</sup>

Di bidang sumberdaya manusia masih banyak persahaan-perusahaan besar khususnya yang menggaji karyawannya di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Buruh telah mengorbankan tenaga dan jam kerjanya yang sangat banyak dalam proses produksi suatu perusahaan. Bila diteliti lebih jauh, penetapan UMR dan UMD ternyata tidak serta merta menghilangkan problem gaji atau upah ini. Hal ini terjadi setidaknya disebabkan oleh:

- a. Pihak pekerja, yang mayoritasnya berkualitas SDM rendah berada dalam kuantitas yang banyak sehingga nyaris tidak memiliki posisi tawar yang cukup

---

<sup>25</sup> [www.sistem-pengupahanpenggajian.com](http://www.sistem-pengupahanpenggajian.com)

dalam menetapkan gaji yang diinginkan. Walhasil, besaran gaji hanya ditentukan oleh pihak majikan, dan kaum buruh berada pada posisi 'sulit menolak.

- b. Pihak majikan sendiri sering merasa keberatan dengan batasan UMR. Hal ini mengingat, meskipun pekerja tersebut bekerja sedikit dan mudah, pengusaha tetap harus membayar sesuai batas tersebut.
  - c. Posisi tawar yang rendah dari para buruh semakin memprihatinkan dengan tidak adanya pembinaan dan peningkatan kualitas buruh oleh pemerintah, baik terhadap kualitas keterampilan maupun pengetahuan para buruh terhadap berbagai regulasi perburuhan.
  - d. Kebutuhan hidup yang memang juga bervariasi dan semakin bertambah, tetap saja tidak mampu dipenuhi dengan gaji sesuai UMR. Pangkal dari masalah ini adalah karena gaji atau upah hanya satu-satunya sumber pemasukan dalam memenuhi berbagai kebutuhan dasar kehidupan masyarakat.<sup>26</sup>
3. Peran pemerintah dalam menentukan Upah Minimum Regional (UMR)

Besarnya Upah Minimum yang diberlakukan oleh Pemerintah untuk masing-masing wilayah Kabupaten/Kota karena penetapan Upah Minimum tersebut disamping dipublikasikan melalui media juga dikirimkan kepada para pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tentunya pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan mensosialisasikan penetapan Upah Minimum tersebut kepada para anggotanya.

---

<sup>26</sup> [www.Ekonomi politik islam.blogspot.com](http://www.Ekonomi politik islam.blogspot.com)

Masalah upah telah jelas diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98. Pemerintah selaku fasilitator menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum diharapkan mampu menjadi “jaring pengaman” terhadap pemberian upah kepada pekerja/buruh. Dikatakan sebagai “jaring pengaman” karena Upah Minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bergolongan paling rendah dan yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Dengan demikian bagi pekerja/buruh yang mempunyai golongan dan masa kerja lebih dari satu tahun harus menerima upah diatas Upah Minimum.

Pengertian Upah Minimum tersebut sering salah ditafsirkan oleh pengusaha dengan penafsiran bahwa apabila pekerja/buruh sudah dibayar sesuai dengan Upah Minimum maka pengusaha merasa sudah memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangundangan. Penafsiran tersebut keliru dan tidak sesuai dengan harapan ditetapkannya Upah Minimum. Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) mengandung makna bahwa dalam penetapan Upah Minimum pemerintah tidak boleh mengabaikan masalah kemampuan dan tingkat produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi.

Antara penetapan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota mempunyai kekurangan maupun kelebihan yaitu bahwa apabila Upah Minimum Propinsi yang akan ditetapkan, maka terhadap pekerja/buruh yang domisilinya berdekatan atau diperbatasan antar Kabupaten/Kota tidak akan terjadi kesenjangan.



Dimanapun pekerja/buruh dalam satu perusahaan akan diberlakukan Upah Minimum yang sama. Namun disisi lain kelemahan apabila menggunakan Upah Minimum Propinsi perlakuan antara perusahaan besar dengan perusahaan kecil baik yang berada di kota besar maupun yang berada di daerah tidak ada perbedaannya. Disamping itu pekerja/buruh di kota yang tingkat pemenuhan kebutuhannya sangat tinggi tidak ada bedanya dengan pekerja/buruh di pelosok yang tingkat pemenuhan kebutuhannya lebih kecil.<sup>27</sup>

#### 4. Sanksi pidana bagi yang melanggar Upah Minimum Regional (UMR)

Berikut ini berupa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang sanksi-sanksi atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah :

1. Bila pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan (sesuai ketentuan pasal 90 ayat I), sanksinya (pasal 185) yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.
2. Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan pada pasal 93 yang seharusnya pengusaha wajib membayarnya, sanksinya (pasal 186) yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta paling banyak Rp. 400 juta.
3. Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja untuk kerja lembur sesuai ketentuan pasal 78 maka sanksinya (pasal 187) yaitu pidana kurungan paling

---

<sup>27</sup> [http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B\\_U\\_D\\_I\\_Y\\_O\\_N\\_O](http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B_U_D_I_Y_O_N_O).

- singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta dan paling banyak Rp. 100 juta.
4. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pesangon pekerja karena mencapai usia pensiun sesuai ketentuan pasal 167 ayat 5 maka sanksinya adalah (pasal 184) pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta,- dan paling banyak Rp. 500 juta,-.
  5. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yaitu upah lembur sesuai ketentuan pasal 78 ayat 2 dan upah kerja lembur pada hari libur resmi sesuai ketentuan pasal 85 ayat 3 maka sanksinya (pasal 187) yaitu pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 1 tahun dan /atau denda paling sedikit Rp. 10 juta,- dan paling banyak Rp. 100 juta,-.
  6. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang mengambil istirahat karena cuti sesuai ketentuan pasal 78 ayat 1 maka sanksinya mengikuti ketentuan pasal 187 yaitu pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 1 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta,- dan paling banyak Rp. 100 juta,-.
  7. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja karena cuti melahirkan dan cuti keguguran sesuai ketentuan pasal 82 ayat 1 dan ayat 2 maka sanksinya mengikuti ketentuan pasal 185 yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta,- dan paling banyak Rp. 400 juta,-<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> [www.google.com/carijob.com/sanksi-kepada-perusahaan-apabila Melanggar Upah Minimum Regional](http://www.google.com/carijob.com/sanksi-kepada-perusahaan-apabila-Melanggar-Upah-Minimum-Regional).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Kontrak Kerja dan Upah bagi Karyawan Toko Pakaian di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.**

Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru merupakan salah satu pusat pembelanjaan bagi masyarakat kota pekanbaru dalam memenuhi baik itu kebutuhan konsumsi maupun kebutuhan lainnya. Dengan demikian di harapkan kesejahteraan masyarakat dapat lebih baik berkat adanya Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.

Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru sangat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, tidak hanya warga di sekitar panam saja bahkan warga luar panam pun banyak yang berbelanja di Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Karena Giant memberikan pelayanan terbaik sekaligus membantu warga berhemat, karena harga barang-barang Giant lebih murah.

Pertokoan Komplek Giant merupakan toko yang menjual berbagai macam model pakaian yang ada di Giant, dari yang menjual Baju, Rok, Jilbab, Celana dan lain sebagainya, yang terdiri dari beberapa toko pakaian yang terletak di bagian komplek Giant, yang dipekerjakan beberapa orang karyawan dalam satu toko. dan sebagian besar merupakan karyawan kontrak hanya sebagian kecil saja yang menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan mengenai kontrak kerja karyawan di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru adalah sistem kerja

kontrak, yang mana akad terjadi apabila pemilik toko dengan seorang karyawan melakukan suatu perjanjian kerja. Yang mana perjanjian kerja tersebut tidak dinyatakan secara tertulis tetapi secara lisan. Seperti karyawan di ditetapkan bekerja selama pemilik toko membutuhkan, serta bekerja tepat waktu, dan karyawan diberi gaji sesuai dengan kesepakatan sebelum karyawan bekerja di toko tersebut.<sup>1</sup> Sedangkan dalam pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU 13/2003), menegaskan bahwa kontrak kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh terlalu rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Adapun karakteristik yang diambil oleh penulis terhadap responden meliputi jenis kelamin, tingkat usia, status pekerjaan, dan masa kerja pada karyawan toko pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan dari 35 toko pakaian yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, komposisi karyawan toko pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru sesuai dengan jenis

---

<sup>1</sup> Vany, (karyawan ditoko baju Giant Metropolitan Panam Kota Pekanbaru) *wawancara*, 2 November 2011.

<sup>2</sup> Tim new merah, *Undang-Undang Republik Indonesia*, (PT. buku kita), Jakarta 2003.hal.113.

kelamin, tingkat usia, status pekerjaan, dan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Untuk mengetahui berapa jumlah persentase yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV.I.**  
**Jawaban Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	ALTERNATIVE JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	Laki-laki	11	18.3
2	Perempuan	49	81.7
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2011*

Dari Tabel IV.I. di atas terlihat bahwa persentase karyawan yang berjenis kelamin laki-laki di toko pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Panam Pekanbaru hanya beberapa persen (%) saja karyawan laki-laki, Sebanyak 11 orang dengan persentase 18.3 %. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang dengan persentase 81.7 %. toko pakaian Komplek Giant Metropolitan City Panam Pekanbaru umumnya lebih banyak membutuhkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki. Karena perempuan daya tarik untuk menarik pelanggan lebih baik dari pada laki-laki.

Kemudian bila dilihat dari tingkat usia karyawan yang bekerja di kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikutnya:

**Tabel IV.2.**  
**Jawaban responden berdasarkan tingkat usia**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	20 Tahun	34	56.7
2	21 Tahun-25 tahun	21	35.0
3	26 tahun – 30 tahun	5	8.3
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2011*

Dari Tabel IV.2. di atas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia yang paling banyak adalah responden yang berumur 20 Tahun, sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase 56.7 %, dan sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase 35.0 % yang berumur 21 Tahun-25 tahun, sedangkan yang berumur 26 Tahun – 30 Tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 8.3 %. Karena usia muda, mereka mempunyai penampilan yang cukup bagus dalam menjalankan pekerjaannya di toko pakaian tersebut.

Kemudian bila dilihat dari status pekerjaan karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV.3.**  
**Jawaban responden status pekerjaan**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	Karyawan tetap	10	16.7
2	Karyawan kontrak	50	83.3
3	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2011*

Dari tabel IV.3. di atas dapat diteliti bahwa status karyawan toko pakaian Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, responden yang menyatakan dirinya sebagai karyawan tetap sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase 16.7 %, selebih adalah karyawan kontrak. karyawan yang menyatakan status

pekerjaannya sebagai karyawan kontrak sebanyak 50 orang dengan persentase 83.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Giant lebih banyak karyawan kontrak dari pada karyawan tetap. Walaupun sytem kerja kontrak hanya dinyatakan secara lisan.

Kemudian jika dilihat dari masa kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV.4.**  
**Jawaban Responden menurut masa kerja**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	< 1 Tahun	45	75.0
2	1 Tahun	15	25.0
3	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel IV.4. di atas dapat diteliti bahwa karyawan toko pakaian komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru pada umumnya mereka bekerja selama < 1 Tahun sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase 75.0 %, sedangkan yang bekerja selama 1 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 25.0 %. Karena giant metropolitan city panam kota pekabaru baru didirikan pada tahun 2008, jadi belum ada karyawan yang bekerja > 2 Tahun. Umumnya lebih berpengalaman karena memiliki skala masa kerja lebih panjang.



**B. Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Regional (UMR) Terhadap Karyawan Toko Pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.**

**1. Upah atau Gaji**

Pemberian upah atau gaji adalah menyangkut masalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan. Pemberian upah atau gaji dilakukan karyawan sebagai balas jasa atas tenaga yang disumbangkan atau diberikan karyawan kepada suatu perusahaan. Dalam pemberian upah atau gaji yang selama ini berjalan dengan lancar oleh suatu perusahaan, maka dalam pemberian upah atau gaji terhadap karyawan diperlukan indikator-indikator yang meliputi uang pokok yaitu upah atau gaji yang diterima setiap bulan oleh karyawan, keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, kompensasi berupa pengobatan yang diberikan kepada karyawan yang sakit, insentif yang diberikan kepada karyawan, tunjangan hari lebaran (THR) yang diberikan perusahaan dengan jumlah yang sesuai yang diberikan oleh pemerintah, dan kesesuaian Upah minimum regional (UMR) terhadap upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Melihat dari kenyataan yang terjadi Dalam pelaksanaan pemberian upah atau gaji oleh Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru berupa gaji bulanan. Karyawan diberi upah atau gaji setiap bulan dan jika pemilik toko menganggap pekerjaannya baik, maka pemilik toko akan memberikan bonus berupa uang kepada karyawan. Dengan bonus tersebut membuat karyawan bekerja dengan baik.

Berikut ini penilaian karyawan tentang upah atau gaji yang diterima oleh karyawan Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru setiap bulannya. Untuk

mengetahui bagaimana tanggapan responden karyawan toko pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru tentang upah atau gaji yang diberikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel IV.5.**  
**Jawaban Jumlah Penerimaan Gaji karyawan**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	Harian	0	0.0
2	Mingguan	8	13.3
3	Bulanan	52	86.7
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat diteliti bahwa dari 60 responden yang menyatakan sebagian dari mereka yang menerima gaji dalam bentuk gaji harian tidak ada sama sekali. dan karyawan yang menyatakan menerima gaji mingguan dari pemilik toko sebanyak 8 orang dengan persentase 13.3 %. Sedangkan yang menerima gaji bulanan sejumlah 50 orang dengan persentase 83.4 %. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan adalah gaji bulanan Bukan dalam bentuk gaji harian dan hanya sebagian kecil saja yang menerima gaji dalam bentuk gaji mingguan.

Untuk mengetahui bagaimana kesesuaian upah yang diterima karyawan menurut ukuran upah minimum regional (UMR ) dapat dilihat dari rekapitulasi berikut ini:

**Tabel IV.5.**  
**Jawaban responden terhadap upah yang diterima setiap bulan**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	< Rp 1.120.000,-	58	96.7
2	Rp 1.120.000,-	2	3.3
3	>RP 1.120.000,-	0	0
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat diteliti dari 60 orang karyawan yang bekerja di pertokoan komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, sebagian besar responden mengatakan gaji yang diterima oleh mereka < RP 1.120.000,- menurut ukuran Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh kabupaten /kota sebanyak 58 orang dengan pesentase 96.7 %. Ini menunjukkan gaji yang mereka terima tidak memenuhi kebutuhan hidup layak. Sebenarnya Sama Saja, Gaji Lebih Besar atau Kurang dari UMR/UMP, tergantung bagaimana kita menyikapi kebutuhan hidup. Punya gaji besar, pasti masih merasa kekurangan juga. Apalagi yang gajinya kecil, sudah pasti kekurangan. Maka, makna kekurangan penghasilan tidak akan pernah hilang dan berhenti, kecuali kalau pada dasarnya orang yang bersangkutan sudah mempunyai bakat hemat sedari muda atau pendidikan keluarganya sudah membiasakan diri untuk tidak boros sebagai pola hidupnya. Dan 2 orang dengan persentase 3.3 % responden yang mengatakan gaji yang diterima oleh mereka Rp 1.120.000,- menurut ukuran upah minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh kabupaten /kota. Sedangkan responden yang mengatakan dirinya mendapatkan upah atau gaji > Rp 1.120.000,- menurut ukuran Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh kabupaten/kota tidak ada sama sekali. hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di toko pakaian komplek Giant belum mendapatkan gaji menurut ukuran Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh kabupaten/kota. Dijelaskan Lukman Mat, berdasarkan SK Gubernur Riau, UMP Riau 2011 ditetapkan sebesar Rp 1.120.000 atau naik 10.2 persen dari UMP tahun lalu yang sebesar Rp 1.016.000. Angka tersebut

merupakan usulan dari Dewan Pengupahan Provinsi Riau yang diajukan kepada gubenur beberapa waktu sebelumnya.<sup>3</sup>

Kemudian untuk melihat tanggapan responden berdasarkan insentif atau bonus yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV.6.**  
**Tanggapan Responden tentang insentif/bonus yang diterima karyawan**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	< 10 % dari Gp	30	50.0
2	10 %-25% dari Gp	16	26.7
3	>25 % dari Gp	0	0.0
4	Tidak sama sekali	14	23.3
	Jumlah	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat diteliti bahwa dari 60 Orang karyawan yang bekerja di pertokoan komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, sebagian besar responden mengatakan mereka mendapatkan insentif/bonus dari pemilik toko < 10 % dari gaji pokok ketika pekerjaan mereka benar-benar baik sebanyak 30 orang dengan persentase 50.0 %. Sedangkan responden yang mengatakan mereka mendapatkan insentif /bonus dari pemilik toko 10 % - 25% dari gaji pokok ketika pekerjaan mereka benar-benar baik sebanyak 16 orang dengan persentase 21.6 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Giant mendapatkan insentif/bonus dari pemilik toko ketika pekerjaan mereka dinilai baik. Tujuannya adalah agar karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kreatifitas kerja mereka.

---

<sup>3</sup> [www.Pekanbaru,Metrورياu.com](http://www.Pekanbaru,Metrورياu.com)

Kemudian untuk melihat tanggapan responden terhadap waktu kerja perhari dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV.7.**  
**Jawaban responden tentang waktu kerja perhari**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	< 8 jam	2	3.3
2	8 jam	4	6.7
3	>8 jam	54	90.0
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat diteliti bahwa dari 60 Orang karyawan yang bekerja di pertokoan komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, sangat kecil yang mengatakan pekerjaan mereka < 8 jam waktu kerja dalam sehari sebanyak 2 orang dengan persentase 3.3 %, dan yang mengatakan 8 jam waktu kerja dalam sehari sejumlah 4 orang dengan jumlah persentase 6.7 %, kemudian yang mengatakan > 8 jam waktu kerja dalam sehari sejumlah 54 orang dengan jumlah persentase 90.0 %. Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja karyawan lebih dari > 8 jam. Menurut peraturan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan aturan-aturan menurut pasal 79 ayat (1) yaitu: jam kerja dalam sehari 8 jam, dan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4(empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.<sup>4</sup>

Kemudian jika dilihat dari waktu libur kerja bagi karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

<sup>4</sup> *Op cit*, Tem new merah putih,h.40

**Tabel IV.8.**  
**Jawaban Responden Menurut waktu libur kerja**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	1 x dalam seminggu	2	3.3
2	2 x dalam seminggu	11	18.3
3	Tidak pernah dalam seminggu	47	78.4
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat diteliti bahwa karyawan yang mengatakan waktu libur 1 x dalam seminggu sebanyak 2 orang dengan persentase 3.3 %, sedangkan karyawan yang mengatakan waktu libur 2 x dalam seminggu sebanyak 11 orang dengan persentase 18.3 %. Dan yang mengatakan waktu libur tidak pernah terjadi dalam seminggu sebanyak 47 Orang dengan persentase 78.4 %. Karna karyawan yang bekerja di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru mendapat waktu libur 1 bulan terjadi hanya 2 kali selain dari hari sabtu dan minggu, karena pada hari itu banyak pelanggan yang berbelanja di komplek pakaian tersebut. Menurut peraturan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan aturan-aturan menurut pasal 79 ayat (1) yaitu: Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>5</sup>

Kemudian untuk melihat tanggapan responden berdasarkan pemberian THR kepada karyawan tepat waktu yang sesuai dengan pihak pemerintahan yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel berikut :

---

<sup>5</sup> *Ibit*, h.40

**Tabel IV.9.**  
**Tanggapan responden tentang kesesuaian THR yang diterima karyawan tepat waktu sesuai dengan pihak pemerintahan**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	Sangat sesuai	28	46.7
2	Kurang sesuai	20	33.3
3	Tidak sesuai	12	20.0
	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 60 Orang karyawan yang bekerja di pertokoan komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, sebagian besar responden mengatakan yang mendapatkan THR sesuai dengan pihak pemerintahan sejumlah 28 orang dengan persentase 46.7 %. Dan Yang mengatakan kurang sesuai mendapatkan THR dari pihak pemerintahan sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase 33.3 % . Dan responden yang mengatakan tidak sesuai mendapatkan THR dari pihak pemerintahan sebanyak 12 orang dengan persentase 20.0 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mendapatkan THR dari pihak pemerintahan.

Kemudian untuk melihat tanggapan responden yang menerima tunjangan lain dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV.10.**  
**Tanggapan responden tentang tunjangan selain THR**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	Ya	6	10.0
2	Tidak	54	90.0
3	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 60 Orang karyawan yang bekerja di pertokoan komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, sebagian kecil responden mengatakan hanya mendapatkan tunjangan selain tunjangan THR sebanyak 6 orang dengan persentase 10.0 %, Sedangkan Yang mengatakan tidak mendapatkan tunjangan selain THR sebanyak 54 orang dengan persentase 90.0 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mendapatkan tunjangan selain dari tunjangan THR. Artinya karyawan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan keselamatan.

Kemudian untuk melihat tanggapan responden yang menerima tunjangan lain dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV.11.**  
**Tanggapan Responden terhadap penerimaan THR setiap tahun**

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	PERSEN (%)
1	Ya	52	86.7
2	Tidak	8	13.3
3	JUMLAH	60	100

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 60 Orang karyawan yang bekerja di pertokoan komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, sebagian responden mengatakan menerima tunjangan THR setiap tahun sejumlah 52 orang dengan persentase 86.7 %, Sedangkan Yang mengatakan tidak menerima tunjangan THR sejumlah 8 orang dengan persentase 13.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menerima tunjangan THR setiap tahunnya.



**C. Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap pelaksanaan upah pada Karyawan Toko Pakaian di komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.**

Dalam hukum islam hubungan antara manusia dengan manusia atau disebut juga dengan *Hablumminannas* sangat diperhatikan, karena untuk menjaga hak-hak orang lain yang ada didalamnya. Salah satunya yaitu masalah upah. Yang mana ada yang menterjemahkan upah sebagai jual-beli jasa, yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Masalah upah ini juga diatur dalam Upah Minimum Regional (UMR) yang mana suatu standar Minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Dalam hal ini penulis meneliti tentang upah bagi karyawan toko pakaian komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru belum sesuai dengan upah yang telah ditetapkan dalam upah minimum regional (UMR). bahwa karyawan yang bekerja di toko pakaian tersebut hanya menerima Gaji Rp 600.00 - 700.000,- perbulannya, dan dalam Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau 2011 ditetapkan sebesar Rp 1.120.000 atau naik 10.2 % dari UMP tahun lalu (2010) yang sebesar Rp 1.016.000. Angka tersebut merupakan usulan dari Dewan Pengupahan Provisi Riau yang diajukan kepada gubernur.<sup>6</sup> Karyawan toko pakaian komplek Giant bekerja mulai dari jam 10.00-22.00 WIB. Sedangkan waktu

---

<sup>6</sup> [www.Pekanbaru,Metrورياu.Com](http://www.Pekanbaru,Metrورياu.Com)

istirahat dalam sehari tidak ditetapkan oleh atasan, artinya karyawan mengambil jam istirahat ketika pelanggan tidak berkunjung di toko pakaian kompleks Giant dan ketika itu pula karyawan memanfaatkan waktu mereka untuk beristirahat, seperti sholat, dan makan. Sedangkan untuk cuti bagi karyawan toko pakaian kompleks Giant hanya terjadi dua (2) hari dalam sebulan, selain dari hari sabtu dan minggu, karna pada hari sabtu dan minggu banyak pengunjung yang berbelanja di Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru. Namun, setelah kurang dari satu (1) tahun menjadi karyawan di toko pakaian tersebut dan pekerja mereka dinilai baik oleh atasan, maka, sebagian karyawan yang bekerja di pertokoan pakaian kompleks Giant tersebut akan mendapatkan bonus Rp 100.000,- perbulannya itu sebagai tambahan dari pemilik toko pakaian Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru.<sup>7</sup>

Dengan melihat adanya masalah upah yang terjadi di pertokoan pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru maka Penulis menganalisa bahwa adanya ketidaksamaan dengan hukum islam dan dengan peraturan yang tercantum dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Karena Dalam pandangan Islam, perkara pokok yang sangat penting adalah jaminan keselamatan kerja dan upah mendapat perhatian penting. Jaminan tersebut salah satunya terkandung dalam hadist yang diriwayatkan Imam Ahmad. Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya :

---

<sup>7</sup> Suhaila, (karyawan ditoko baju Giant metropolitan panam kota pekanbaru) *wawancara*, 2 maret 2011

*“Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja, hendaklah pekerja itu diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu.”*

Itu berarti, Islam berusaha meletakkan hubungan perburuhan bukan sekadar relasi atas-bawah saja, tapi sejajar dan sangat manusiawi.

Pembicaraan mengenai upah (*ajir*) menempati masalah pokok ketika membicarakan soal buruh. Seperti dinyatakan dalam hadits riwayat Imam Ahmad bahwa Nabi Muhammad SAW bahkan melarang seseorang mempekerjakan buruh sampai dia menjelaskan besaran upahnya. Islam juga sangat melarang majikan memperlambat upah mereka ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya. Apalagi jika sampai tidak dibayarkan upahnya, karena itu merupakan bentuk kezhaliman. Kezhaliman Dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kezhaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena, termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja, seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, dan hak untuk istirahat. jika dia sakit, dan sebagainya. Berkaitan dengan pengusaha yang zhalim Rasul SAW dalam hadits Qudsi berikut Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. bahwa Nabi SAW. bersabda,

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، رَجُلٌ بَاغَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ،  
وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُؤْفِهِ أَجْرَهُ

Artinya: “Ada tiga kelompok orang yang menjadi musuhku kelak di hari kiamat: orang yang mengatasnamakanku, tetapi berkhianat; orang yang menjual manusia merdeka dan memakan hasilnya (dari penjualan itu); dan orang yang tidak membayar upah buruh (yang semestinya) padahal dia sudah menyelesaikan pekerjaannya.”<sup>8</sup>

Adapun kezhaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha, seperti bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, tidak melakukan kerusakan terhadap aset milik pengusaha, dan sebagainya. Dalam rangka mencegah kezhaliman yang terjadi dalam kontrak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kezhaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja. Hukum-hukum itu diberlakukan agar tidak boleh ada kezhaliman satu pihak terhadap pihak lainnya.

Melihat dari pada itu di Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru tidak sesuai dengan hadist yang diatas, karena tidak sesuai dengan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan.

---

<sup>8</sup> Robbani Advertising, *Taudhih AL-Ahkam min Bulughu Al-Maram*, (pustaka azzam. Jakarta 2006).h.120

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Memahami apa yang telah dikemukakan, bagi penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Kontrak kerja dan upah bagi karyawan di pertokoan pakaian kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru, menggunakan akad, di mana akad tersebut tidak dinyatakan secara tertulis melainkan akad tersebut dinyatakan secara lisan.
2. Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi karyawan, yang terjadi di pertokoan kompleks giant metropolitan city panam kota pekanbaru belum sesuai dengan Upah Minimum Regional yang telah ditetapkan setiap tahunnya oleh pemerintah sebesar Rp 1.120.000. mereka hanya diberi upah Rp 600.000,- Rp 700.000.
3. Adapun upah yang terjadi pada karyawan kompleks Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru tidak sesuai dengan hukum islam, yang mana dalam telah dijelaskan bahwa “Bayarlah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering”. Masalah berapa besar Upah yang harus diterima oleh karyawan atau pekerja, memang tidak ada dijelaskan dalam Al-quran dan hadist. Tetapi didasarkan kepada masalahnya, yaitu, karyawan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Artinya pimpinan dan karyawan sama-sama saling menguntungkan. Jika dilihat dari mudharatnya karyawan mendapatkan upah tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Artinya pimpinan merasa puas

dengan hasil kerja karyawan tetapi karyawan hidupnya melarat. Gaji yang ia terima tidak bisa ,menukupi kebutuhan hidupnya.

## **B. Saran**

- a. Untuk atasan (pimpinan) pertokoan pakaian komplek Giant metropolitan city agar menyatakan akad dengan dinyatakan secara tulisan, agar apa yang mejadi haknya bisa terpenuhi jika suatu saat terjadi selisi paham.
- b. Untuk karyawan hendaknya mengetahui berapa besar upah minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh kabupaten/kota, sehingga upah yang diterima karyawan adalah upah yang layak bagi kemanusiaan.
- c. Untuk masyarakat, khususnya yang mau menjadi karyawan dalam hal ini harus mengetahui bahwa jangan sampai bekerja jika upah orang yang mempekerjakan kita tidak menjelaskan berapa upah yang seharusnya kita dapatkan. Dari penelitian yang dilakukan, penulis semakin yakin bahwa penyelesaian masalah yang terjadi sekarang terletak pada penerapan hukum Islam (syariah). Mau tidak mau, syariah harus diterapkan secara kaffah (menyeluruh), selain sebagai kebutuhan, ia juga merupakan kewajiban yang dibebankan pada pundak kaum Muslimin. Fakta dari penelitian tentang sistem pengupahan di atas adalah walaupun suatu perusahaan telah menerapkan sistem pengupahan dalam hubungan industrial (pengusaha dan pekerja). Akan tetapi, ia belum mampu menyelesaikan masalah kebutuhan hidup pekerjanya. Karna penerapan hukum-hukum Islam harus dilakukan secara bersama-sama, baik oleh individu dan kelompok masyarakat juga oleh institusi pemerintahnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-bigho, Musthafa Dib, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, 2009 (Bandung : PT. Mizan Publika)
- Al-Maliki, Abdurrahman, 2001 *Dalam Politik Ekonomi Islam*.
- Depertemen Agama. 1989, *Al-quran dan terjemahan*, (semarang: toha putra).
- Damanik, sehat, 2006. *Hukum Acara Perburuhan*, Dss publishing, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi aksara, Jakarta.
- Jafri, Syafii, *Fiqih Muamalah*, 2008. (pekanbaru : Suska Press)
- Peraturan perundang-undangan upah dan pesangon*, 2006. (Indonesia legal centor publishing,) Jakarta.
- Robbani Advertising, 2006 *Taudhih AL-Ahkam min Bulughu Al-Maram*, pustaka azzam. Jakarta
- Rivai, Veithzal, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, 2006. PT. Raja Grapindo Persada, Jakarta
- Syafii, Rachmat, *Fiqih Muamalah* (Bandung; Pustaka Setia, 2006)
- Shihab, M. Quraish, 2002 *Tafsir Al-misbah*. (Lentera hati,), tangerang.
- Suhendi, Hendi, 2007. *Fiqih muamalah*, PT. Raja Grapindo persadha, Jakarta
- Susanto Ahmad Akbar dan cahyadin Malik, 2008. *Praktek Ekonomi Islami di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian, Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah* (PT. Raja Grapindo). Jakarta
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No. 13 / 2003 Tentang Tenaga Kerja*.
- Tim new merah , 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia*, (PT. buku kita) , Jakarta.
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Republik Indonesia*, 2003 (PT. buku kita) , Jakarta
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Upah\\_Minimum\\_Regional](http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_Minimum_Regional)"  
Kategori.
- [www.Ekonomi politik islam.blogspot.com](http://www.Ekonomi_politik_islam.blogspot.com)
- [www.Gajimu.com/main/Gaji-Minimum](http://www.Gajimu.com/main/Gaji-Minimum)

*www.Hndwibowo.blogspot.com.*

*www.Islamic-economic.Blogspot.com.*

*www.sistem-pengupahanpenggajian.com*

*www.Pekanbaru,Metrورياu.Com*